



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

# RIESGOS PSICOSOCIALES

**SINDROME DE BURNOUT Y AUTOESTIMA**

Fecha convocatoria de defensa: Junio 2013

Autor : María Gavilán Sabiote

Director : Miguel Ángel Mañas Rodríguez

# **Riesgos psicosociales. Síndrome de Burnout y Autoestima**

---

**Autor: María Gavilán Sabiote**

**Director: Miguel Ángel Mañas Rodríguez**

**Máster Oficial Universitario en Intervención Psicológica en Ámbitos  
Clínicos y Sociales.**

**Fecha convocatoria de defensa: Junio**

## **Índice.**

<b>1. Introducción .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1. Burnout .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. Autoestima .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Síndrome de Burnout y autoestima .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4 Objetivo e hipótesis .....</b>	<b>12</b>
 <b>2. Metodología .....</b>	 <b>13</b>
<b>2.1 Muestra .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Procedimiento .....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Instrumentos de medida .....</b>	<b>16</b>
 <b>3. Análisis estadístico .....</b>	 <b>18</b>
 <b>4. Resultados .....</b>	 <b>19</b>
 <b>5. Conclusiones .....</b>	 <b>20</b>
 <b>6. Bibliografía .....</b>	 <b>22</b>

## 1. **Introducción.**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), en su artículo 14, párrafo 2, pone de manifiesto la obligación del empresario de “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo”.

En los últimos años ha ido en aumento la importancia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, como se muestra en la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, donde un 86,4% de los trabajadores encuestados señalan que padece algún problema de salud agravado o producido por el trabajo. De entre ellos un 17,2% señala que padece estrés ocasionado en el lugar de trabajo, y un 18,9% se queja de cansancio y/o agotamiento.

Los factores de riesgo psicosocial han ido cobrando cada vez más importancia, éstos han sido definidos por Mansilla como, *“condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor”*, lo que ha dado lugar a un mayor estudio y profundización del tema. La primera publicación oficial fue realizada por la Organización Internacional del Trabajo en 1984, “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”.

Como factor más representativo, encontramos el estrés, “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación, de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos” (Comisión Europea, 2002), el cual se ha investigado muchos más. El presente trabajo tiene como objetivo el estudio de la relación entre las variables Autoestima y Síndrome de Burnout, éste último, cada vez más estudiado.

### **1.1 Burnout.**

El síndrome de estar quemado por el trabajo puede entenderse como una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y profesional en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, despersonalización y cinismo e ineficacia profesional (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Hace referencia a una metáfora que describe un estado de agotamiento similar a un fuego que se sofoca, una pérdida de energía, una llama que se extingue o una batería que se agota...

Una definición clásica de burnout es la que ofrece Maslach (1993) quien lo define como “un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir en individuos normales que trabaja con personas de alguna manera”.

Dimensiones:

Agotamiento: Es un agotamiento emocional, y se refiere a los sentimientos de no poder dar más de sí a nivel emocional y a una disminución de los propios recursos emocionales.

Cinismo: Se refiere a una respuesta de distancia negativa, sentimientos y conductas cínicas (indiferencia y actitudes distantes respecto a los objetivos o utilidad del trabajo) respecto a otras personas, que no son normalmente los usuarios del servicio o del cuidado.

Eficacia profesional: Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa e implicaría una reducción de las creencias de eficacia y habilidad para realizar su trabajo, se refiere a la disminución en los propios sentimientos de competencia y logro en el trabajo.

Esta situación se traduce en una serie de consecuencias tanto a nivel individual (agotamiento, fatiga crónica, cansancio, distancia mental, depresión, ansiedad, quejas psicosomáticas, incremento del uso de sustancias tóxicas, generalización o “desbordamiento” a la vida privada, dudas respecto a la propia capacidad para desempeñar el trabajo), a nivel de trabajo (insatisfacción laboral, falta de compromiso organizacional e intención de abandonar la organización) y a nivel organizacional (incremento de la tasa de absentismo y bajas laborales, disminución del desempeño del trabajo y falta de calidad del servicio) ( Schaufeli y Buunk, 2002).

Se puede decir que existen dos procesos que explican el proceso de desarrollo o etiología del burnout:

El primero hace referencia al proceso de burnout desarrollado en profesionales de ayuda. En este caso el burnout puede desencadenarse debido a las demandas interpersonales que implican el trato con pacientes/clientes/usuarios que incluso pueden llegar a consumirles emocionalmente. Para evitar el contacto con la fuente originaria del malestar se adopta la despersonalización como estrategia de afrontamiento, que llevaría en última instancia en una reducida realización personal.

Desde la teoría del desequilibrio esfuerzos-resultados esta situación podría explicarse como consecuencia de una falta de reciprocidad o percepción de falta de justicia entre las inversiones y los resultados que se ponen en juego en una interacción social (Bakker, Killmer, Siegrist Schaufeli, 2000; Smets, Visser, Oort, Schaufeli y de Haes, 2004).

El segundo proceso de desarrollo del burnout es de naturaleza más general, aplicable a cualquier ocupación. Se asume que, independientemente de la ocupación, una falta de confianza en las propias competencias resulta un factor crítico en el desarrollo del burnout (Cherniss, 1993). Investigaciones recientes han demostrado que independientemente de la ocupación, el burnout se produce como consecuencia de crisis sucesivas de eficacia (ej. Llorens, García y Salanova, 2005).

La presencia de altas demandas y pobres recursos podría generar estas crisis sucesivas de autoeficacia que con el tiempo generarían burnout; esto es, agotamiento, distancia mental (cinismo y despersonalización) e ineficacia profesional.

## 1.2 Autoestima.

La autoestima es uno de los términos más utilizados en el ámbito psicológico y con ello puede que llegue a ser el más complejo de explicar y precisar en Psicología. Diferentes son los términos que se utilizan para referirnos a la autoestima, tales como autoconcepto, autoimagen, todos ellos sinónimos del término que nos ocupa. Se utilizan de manera indistinta para referirnos a lo que cada uno piensa de sí mismo.

No existe un consenso unánime de sobre la definición de autoestima, como señala Smelser (1989): *“Disponemos de una percepción bastante firme de lo que significa el término autoestima, tal y como se revela mediante nuestra propia introspección y la observación de la conducta ajena. Pero cuesta mucho expresar tal comprensión en términos precisos”*.

Autores como Musitu (1996), definen la autoestima como el concepto que uno tiene de sí mismo, según unas cualidades que así mismo se atribuyen. La manera en que nos vemos y en que nos ven los demás hace que nos vayamos formando una imagen de nosotros mismos la cual iremos modificando a lo largo de nuestra vida. Pero no sólo la imagen que nosotros mismos nos creamos, sino también la que nos hacen los demás forma nuestro autoconcepto o autoestima. Ya que según muchos autores la autoestima tiene un origen social, pues la aprendemos de nuestros modelos: padres, profesores, amigos, de las personas que se encuentran a nuestro alrededor. Por lo tanto, siempre estamos abiertos al cambio mientras mantengamos contacto con los demás. La opinión que tengan los demás sobre nosotros influye en cómo nos vemos y así en nuestra autoestima, en el sentimiento propio de valorarnos positiva o negativamente, en conjunto, en cómo nos valoramos nosotros mismos. Según Rosenberg (1965), la



autoestima está basada en las atribuciones, externas o internas, de lo que es bueno para cada individuo.

Por todo ello, la autoestima juega un papel fundamental en nuestra conducta y nuestro desarrollo tanto personal como profesional, puesto que es una fuente de valor y motivación. Ya que una alta autoestima, hace que nos sintamos más seguros de nosotros mismos, y emprendamos proyectos futuros con un mayor grado de realización personal.

### **1.3 Síndrome de Burnout y Autoestima.**

Con el paso del tiempo la salud en el entorno laboral ha ido cobrando más importancia, y no sólo a nivel físico, dolores musculares, problemas cardiorrespiratorios, etc., sino también a nivel psicológico. Por ello, se estudia cada vez más la repercusión que tienen los problemas laborales tanto en el lugar de trabajo como a nivel personal, puesto que los problemas que se ocasionen en el lugar de trabajo pueden, y de hecho, trascienden a la vida diaria del individuo. El malestar generado por una situación de estrés crónico, llega a afectar a la calidad de vida del individuo, el estar expuesto a una situación así, puede llevar a desarrollar otro tipo de enfermedades.

El Síndrome de Burnout, también conocido como “síndrome del quemado”, “síndrome de desgaste profesional”, “síndrome de estrés laboral asistencial”, entre otros, hace referencia a un estado de cansancio físico y emocional, resultante de la sobrecarga profesional de las condiciones de trabajo, según indica Herbert J. Freudenberger (1974), quién introdujo por primera vez el término “Burnout”, definiéndolo como “un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía”. Para este autor se trata de “una sensación de fracaso y una experiencia agotada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos

personales o fuerza del trabajador”. En un primer momento este síndrome se asoció específicamente a profesiones asistenciales o sociales, de ayuda, en las que se está en contacto permanente con los usuarios (Freudenberger). Más tarde otros autores lo extendieron a otras profesiones.

La definición más extendida para el síndrome de burnout, es la dada por Maslach y Jackson (1981), consideran que es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en el trato con los demás, y un sentimiento de inadecuación ante las tareas que se deben realizar.

Gil-Monte y Peiró (2000), desde la perspectiva psicosocial, consideran el síndrome de burnout como un proceso en el que intervienen componentes cognitivo-aptitudinales (baja realización personal en el trabajo), emocionales (agotamiento emocional), y actitudinales (despersonalización). Definen el síndrome como una respuesta al estrés laboral crónico que se caracteriza porque el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional, la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja.

Con respecto a la autoestima, este término está estrechamente ligado al síndrome de burnout, puesto que se incluye en una de las dimensiones de dicho síndrome, “realización personal”, refiriéndose éste a un sentimiento de rechazo de sí mismo y al sentimiento de ausencia de logros propios en actividades habituales.

Según Goleman, la autoestima influye en el desarrollo del coeficiente intelectual. Un ejemplo de ello es que si un estudiante tiene buena autoestima, esto hará que tenga mejores resultados académicos, según la teoría propuesta en Estados Unidos y otros países anglosajones en la década de los 90.

Existen estudios, los cuales relacionan las dos variables de éste estudio, Síndrome de Burnout y Autoestima. La mayoría de los estudios realizados se han llevado a cabo con profesionales de la docencia y con personal sanitario. En éste estudio se exponen dos investigaciones realizadas en el ámbito educativo.

Un ejemplo de ellos es el estudio realizado por Del Ángel Salazar E.; Santes Bastian M.; Aldrete Rodríguez M.; Lavoignet Acosta B. y Meléndez Chávez S., cuya investigación se llevó a cabo en una universidad pública del norte del estado de Veracruz (México). La muestra estaba compuesta por 204 académicos, a los que se les aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) para la evaluación del síndrome de burnout y el Cuestionario de Autoestima “IGA-2000”, administrado para dicha variable. Los resultados obtenidos con este estudio, fueron los esperados, la tendencia a sufrir burnout es muy marcada en aquellas personas con una autoestima baja, a diferencia de las personas con alta autoestima.

Otro estudio también realizado con docentes, en la Universidad de los Andes, con una muestra conseguida de 194 sujetos. Utilizaron el instrumento de medida MBI (Maslach Burnout Inventory). Los resultados mostraron que, los profesores de la Universidad de los Andes que habían participado en el estudio, presentan un grado medio de Burnout, caracterizado por niveles medios de Despersonalización, niveles medios de Agotamiento Emocional y niveles medios de Autoestima Profesional (realización personal) (Viloria-Marín H., Paredes-Santiago M., 2002).

No sólo la autoestima está relacionada con el Burnout, también trastornos como la depresión y la ansiedad se relacionan con dicho síndrome. Sarros y Friese (1987) recogen que, un autoconcepto negativo de sí mismo predispone al sufrimiento del burnout.

Autores como Cherniss (1990), Burke (1992) y Guerrero (2003), nos dicen que la intervención tanto a nivel individual como grupal, es una forma muy eficaz de prevenir el Síndrome de Burnout. Los factores personales y psicológicos hacen más vulnerables a unas personas que a otras, por lo que la intervención en la autoestima, el optimismo y la afectividad ayudan a la prevención de éste síndrome.

Para la prevención y el tratamiento del Síndrome de Burnout, es necesario intervenir en las condiciones de trabajo y en el entorno laboral, puesto que son los factores que influyen en el burnout. Sería necesario modificar las condiciones de trabajo, con la implicación de los trabajadores, aquellas que inciden negativamente en los aspectos psicosociales, como en su ordenación y en las relaciones interpersonales.

Para ello es necesario intervenir a diferentes niveles:

Nivel organizacional: requiere entrenar a los trabajadores en acciones de desarrollo y cambio organizacional (mejorar las condiciones de trabajo, participación en la toma de decisiones, flexibilidad laboral, mejorar la supervisión, roles profesionales claros, etc.).

Nivel interpersonal: considera los grupos de trabajo y la interacción social (formación sobre apoyo social, habilidades sociales, autoeficacia, liderazgo, etc.).

Nivel individual: debe dar respuesta a las necesidades individuales sobre el afrontamiento del estrés (entrenamiento en estrategias de resolución de problemas o en estrategias de tipo cognitivo-conductual).

Las estrategias o modos de afrontamiento son las distintas formas en que se utilizan los recursos disponibles para hacer frente a las demandas estresantes. Según Carver, estas estrategias pueden ser: dirigidas al problema, dirigidas a la emoción y estrategias de afrontamiento potencialmente disfuncionales.

#### **1.4 Objetivo e hipótesis.**

El **objetivo** del presente estudio es comprobar la relación existente entre la variable *Autoestima* y la variable *Síndrome de burnout*.

En función del objetivo propuesto formulamos las siguientes **hipótesis**.

**H 1:** Los sujetos que presenten un alto nivel en Agotamiento Emocional presentarán bajo nivel de Autoestima.

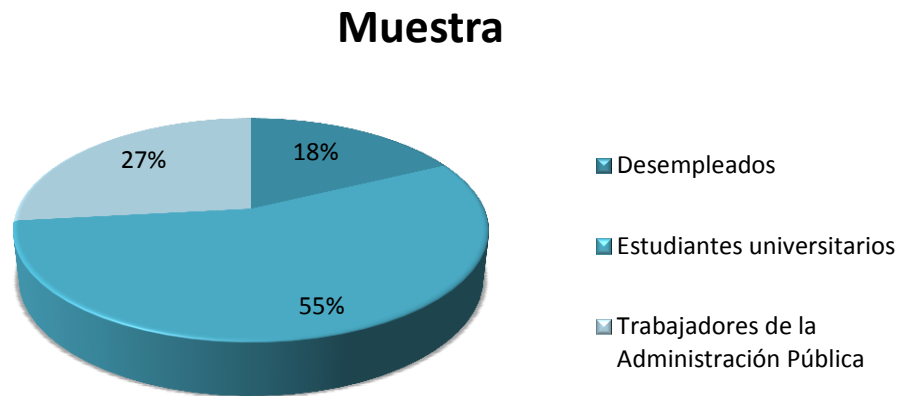
**H 2:** Los sujetos que presenten un nivel alto de Eficacia Profesional, presentarán un nivel alto de Autoestima.

**H 3:** Los sujetos que puntúen alto en Cinismo, presentarán un nivel bajo de Autoestima.

## 2. Metodología.

### 2.1 Muestra.

La muestra sobre la que se ha realizado el estudio ha constado de 561 sujetos, provenientes de diferentes sectores: 100 desempleados, 311 estudiantes universitarios y 150 empleados de la administración pública. A continuación se detalla el porcentaje de cada uno de los sectores mencionados.



## **2.2 Procedimiento.**

En primer lugar se llevó a cabo el diseño del cuestionario, por parte del Grupo de Investigación de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos (IPTORA) del área de Psicología Social de la Universidad de Almería, con el cual se ha realizado un estudio a nivel Internacional sobre cómo afecta la situación de crisis actual a nivel personal y profesional.

Tras la elaboración de dicho cuestionario, éste fue aplicado a trabajadores de la administración pública, estudiantes universitarios y personas en situación de desempleo. Éstas últimas fueron seleccionadas en la Oficina Andaluza de Empleo de Olula del Río y mediante la unidad de orientación Andalucía Orienta del municipio de Macael. La aplicación se llevó a cabo de manera presencial en los lugares anteriormente mencionados.

Con respecto a los trabajadores de la administración pública, el cuestionario se les aplicó de manera presencial en la sede de la Delegación Territorial, Dirección Provincial, el Centro de Prevención de Riesgos Laborales y en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación/Administración Laboral, de la provincia de Almería.

La recogida de información llevada a cabo con estudiantes universitarios, se realizó en las aulas de la Universidad de Almería, en asignaturas relacionadas con Psicología Social. Se utilizó el cuestionario como una actividad práctica de la asignatura que dichos estudiantes estaban cursando.



En cuanto a las consideraciones éticas, a los participantes se les informó de que los cuestionarios serían anónimos y que tenían toda la libertad de no contestar si consideraban que se atentaba contra su privacidad. A todos ellos se les puso en conocimiento del fin de la investigación que se estaba llevando a cabo.

### **2.3 Instrumentos de medida.**

Los instrumentos de medida utilizados en el presente estudio para medir las variables Síndrome de Burnout y Autoestima, han sido los cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) Shaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996), para medir el Burnout, y para la variable Autoestima, el cuestionario SES (Self-Esteem Scale) Rosenberg (1965). Estas escalas han sido tomadas del cuestionario diseñado por el Grupo IPTORA de la Universidad de Almería.

#### **Burnout.**

Esta variable fue medida mediante el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) Shaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996). Este instrumento consta de 16 ítems (los ítems se contestan utilizando una escala de 7 alternativas de respuesta que oscilan entre “0-Nunca” y “6- Siempre”), que se pueden dividir en tres dimensiones: agotamiento, cinismo y eficacia profesional.

#### Dimensiones:

Agotamiento: Fatiga producida por los excesivos esfuerzos psicológicos que se realizan en el trabajo sin tener en cuenta si la causa son las relaciones con las personas o con más en general. Es un desgaste emocional. Está compuesto por cinco ítems. (Ejemplo: “Me siento emocionalmente agotado/a por el trabajo”).

Cinismo: Indiferencia y actitudes distantes respecto a los objetivos o utilidad del trabajo. Está compuesto por cinco ítems. (Ejemplo: “Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten”).

Eficacia profesional: Es la tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa e implicaría una reducción de las creencias de eficacia y habilidad para realizar su trabajo. Está compuesto por seis ítems. (Ejemplo: “En mi trabajo tengo la confianza de que soy eficaz al realizar mi tarea”).

### **Autoestima.**

Self-Esteem Scale, fue el instrumento utilizado para para el estudio de la variable autoestima. Es una de las escalas más utilizadas para la medición de ésta variable. Se trata de un instrumentos cuyos diez ítems que lo componen se centran en la aceptación de sí mismo/a y en los sentimientos de respeto.

Su puntuación es una escala tipo Likert donde los ítems se responden en una escala de cuatro puntos (1 = muy de acuerdo, 2 = de acuerdo, 3 = en desacuerdo 4 = totalmente en desacuerdo). Para su corrección deben invertirse las puntuaciones de los ítems enunciados negativamente (3, 5, 8, 9, 10) y posteriormente sumarse todos los ítems. La puntuación total, por tanto, oscila entre 10 y 40. La mitad de los ítems están anunciados positivamente y la otra mitad negativamente.

### **3. Análisis estadístico.**

El análisis y el estudio de los datos se realizó mediante la herramienta estadística SPSS v 21, para analizar los resultados.

Se ha utilizado la correlación de Pearson para comprobar las relaciones de las variables y así demostrar la veracidad de la hipótesis planteada.

#### 4. Resultados.

Los resultados obtenidos tras el análisis de datos fueron los siguientes:

	Agotamiento emocional	Eficacia Profesional	Cinismo
<b>Autoestima</b>			
Correlación de Pearson	-,239	,345	-,288
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
N	557	551	548

Como se muestra en la tabla la variable Autoestima correlaciona negativamente con Agotamiento Emocional (-,239), lo que significa que a mayor agotamiento emocional, menor autoestima.

Con respecto a Autoestima-Eficacia Profesional, se muestra una correlación positiva (,345), lo que nos indica que a mayor autoestima más eficacia profesional.

Y por último, la correlación que hemos obtenido entre cinismo y autoestima es negativa (-,288), demostrando que a mayor cinismo más baja es la autoestima.

## **5. Conclusiones.**

Al analizar la relación existente entre Síndrome Burnout y Autoestima en estudiantes, trabajadores de la administración pública y las personas en situación de desempleo de la provincia de Almería, encontramos como muestran los resultados que se cumplen las tres hipótesis planteadas. Demostrando que la variable Síndrome de Burnout se relaciona con la variable Autoestima, confirmando que a mayor desgaste profesional, Síndrome de Burnout, más baja es la Autoestima.

Por lo que se presenta que, los sujetos con alto nivel en agotamiento emocional, muestran baja autoestima, al igual que los que presentan altos niveles en cinismo, tiene bajo nivel de autoestima, y por último los sujetos que muestran alta eficacia profesional, muestran una autoestima alta.

Podemos comparar nuestro estudio con los mencionados anteriormente, ya que los resultados obtenidos son similares, a pesar de que en el presente estudio no se han tenido en cuenta variables personales como edad, sexo, estado civil, etc., como se ha hecho en los dos anteriores. Estos tres estudios confirman que el padecer Síndrome de Burnout hace que se muestre un nivel de Autoestima bajo, lo que hace que empeore nuestro bienestar tanto a nivel profesional como personal. También se deduce con éstas investigaciones que es más frecuente la tendencia a sufrir Burnout en personas con una autoestima baja, que con una autoestima alta. Según Brockner (1988) las personas con baja autoestima suelen ser más vulnerables a los eventos del entorno que las que tienen un nivel más elevado de autoestima.

Tras la realización de esta investigación, surgen preguntas como ¿Qué sucede en las empresas con la Autoestima y el Burnout? Pues probablemente los trabajadores muestren menor rendimiento en su puesto de trabajo, puede que las relaciones sociales entre compañeros de trabajo empeoren, lo que llevaría a un deterioro del clima laboral, etc. Por lo que se concluye que el padecer síndrome de Burnout impide el buen funcionamiento de la empresa.

Como limitaciones del estudio, podemos destacar que se trata de un estudio transversal, lo que nos impide conocer el transcurso de las variables estudiadas. Y no podemos generalizar que el padecer Síndrome de Burnout lleve a tener una baja autoestima; así como que las personas con baja autoestima estén más predispuestas a sufrir Burnout. Éstas son algunas de las limitaciones que encontramos tras la investigación.

## 6. **Bibliografía.**

- Albadalejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M. E., Domínguez, V. (2004). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid*. Revista Española de Salud Pública. Vol. 78, Nº 4, pp. 505-516.
- Álvarez Gallego E., Fernández Ríos, L. (1991). *El síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional (I): revisión de estudios*. Revista Asociación Española de Neuropsiquiatría Vol. XI, Nº 39.
- Aranda Beltrán, C., Pando Moreno, M. (2010). *Edad, síndrome de agotamiento profesional (burnout), apoyo social y autoestima en agentes de tránsito, México*. Revista Colombiana de Psiquiatría. Vol. 39, Nº 3.
- Bakker, A.B., Killmer, C.H., Siegrist, J., y Schaufeli, W.B. (2000). *Effort-reward imbalance and burnout among nurses*. Journal of Advanced Nursing, 31, 884-891.
- Becerra Bonza, D. C. Guerrero García, T. M. (2012). *Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública*. Hacia la promoción de la salud. Vol. 17, Nº 1, pp. 118-132.
- BOE (1995) Ley española 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, BOE número 269de 10/11/1995.
- Brandem, N. (1993). *El respeto hacia uno mismo*. Barcelona: Paidós.
- Brokner, J. (1988). *Self-esteem at work*. Lexington, MA: Lexington Books.



- Burke, R. (1992). *Occupational stress, psychological burnout and anxiety*. Anxiety, stress, and Coping, 5 (1) 3-6.
- Cárcoba, A. C. (1996). *Salud laboral y la ley de prevención de riesgos laborales*. Revista Española de Salud Pública. Vol. 70, Nº 4, pp. 463-468.
- Cherniss, C. (1990). *Natural recovery from burnout: Results of 10-year follow-up study*. Journal of Health and Human Resources Administration, 13, 132-154.
- Cherniss, C. (1990). *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. The Free Press, Nueva York, 1990.
- Cherniss, C. (1993). *The role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent development in theory and research* (pp. 135-149). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Comisión Europea (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la "sal de la vida" o "el beso de muerte"?*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Del Ángel Salazar, E. M., Santes Bastian, M. C., Aldrete Rodríguez, M. G., Lavoignet Acosta, B. J., Meléndez Chávez, S. (2009). *Análisis sobre Burnout y Autoestima en Académicos de una Universidad Pública*. Desarrollo Científico de Enfermería. Vol. 17 Nº 10 Noviembre-Diciembre.

Fichero informatizado de la *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social; 2011. Disponible en: <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.1a9b11e0bf717527e0f945100bd061ca/?vgnextoid=d16d7b71cf1e8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ebe314a00b539210VgnVCM1000008130110aRCRD>

Fidalgo Vega, M. (2006). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención* (NTP 705). Madrid: INSHT.

Freudenberg, H.J.: *Staff burn-out*. Journal of Social Issues 1974; 30:159-165.

García Bacete, F. J. y Musitu, G. (1993). *"Un programa de intervención basado en la autoestima: análisis de una experiencia"*. Revista de Psicología. Universitas Tarraconensis, xv (1), 57-78.

Gascón, S., Olmedo, M., Ciccotelli, H. (2003): *La prevención del burnout en las organizaciones: chequeo preventivo de Leiter y Maslach (2000)*. Revista Psicopatología Clínica, 8(1):55-66.

Gil-Monte, P. y Peiró, J. (2000). *Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) según MBI-HSS en España*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2 (16) 135-149.

Gil-Monte, P. (2002): *Burnout Inventory- General Survey*". Salud Pública de México, vol. 44, nº 1, enero- febrero.

- Gil-Monte, P. (2003): *Burnout Syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo?, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás*. Revista Psicología Trabajo Organizaciones, 2(19):181-197.
- Giner Alegría, C. A. (2012). *Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Apuntes de derecho. Nº 30, pp. 254-296.
- González, P., Peiró, J., Bravo M.: Calidad de vida laboral. En: Peiró, J., Prieto, F. (1996) (eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Volumen II pp.161-185. Síntesis Psicología, Madrid.
- González Martínez, M. T. (1999). *Algo sobre autoestima. Qué es y cómo se expresa*. Ediciones Universidad de Salamanca. Aula, 11, pp. 217-232.
- Guerrero, E. (2003). *Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en el profesorado universitario*. Anales Psicología 19 (1): 145-158.
- Hattie, J. (1992). *Self-concept*. Erlbaum, Hillsdale, New York.
- INSHT (2011). *VII Encuesta nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Jiménez, J. A. (1999). *Autoconciencia, personalidad sana y sistema autorreferente*. Anales de psicología. Vol. 15 Nº 2, 169-177.
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y Emoción*. Bilbao: Desclee de Brouwer.
- Llorens, S., García, M., y Salanova, M. (2005). *Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria*. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 21, 55-70.

- López-Elizalde, C. (2004). *Síndrome de burnout*. Revista Mexicana de Anestesiología. Vol. 27. Supl. 1.
- Mansilla, F. *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. Psicología Online. España. Disponible en: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>
- Martínez Pérez, A. (2010). *El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia. Nº 112.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Manual. Palo Alto: University of California.
- Maslach, C. Jackson S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of Occupational Behavior, 2:99-111
- Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional burnout* (pp. 19-32). Washington, DC: Taylor and Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). *Burnout*. Annual Review of Psychology 52, 397-422.
- Matud Aznar, M. P., García Rodríguez, M. A., Matud Aznar, M. J. (2006). *Estrés y malestar en el profesorado*. International Journal of Psychology and Psychological Therapy. Vol. 6 Nº 1, pp. 63-76.
- Miró E., Solanes, A., Martínez, P., Sánchez, A.I., Rodríguez Marín, J. (2007). *Relación entre el burnout o "síndrome de quemarse por el trabajo", la tensión laboral y las características del sueño*. Psicothema. Vol. 19 Nº 3, pp. 388-394.

- Mruk, C. (1998). *Autoestima. Investigación, teoría y práctica*. Desclée de Brouwer, Bilbao.
- Musitu, G. (1995). *Proyecto Autoestima-95*. Documento del autor. Universidad de Valencia.- y otros (1996): *Educación familiar y socialización de los hijos*. Idea Books, Barcelona.
- OIT (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- Ortega Ruiz, P., Mínguez Vallejos, R., Rodes Bravo, M. L. (2001). *Autoestima: un nuevo concepto y su medida*. BIBLID [(1130-3743) 12, 2000, 45-66].
- Ortega Ruiz, C., López Ríos, F. (2004). *El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas*. International Journal of Clinical and Health Psychology. Vol. 4, Nº 1, pp. 137-160.
- Peiró, J. M. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicológicas*. Barcelona: PPU.
- Peiró, J. M. (2004). *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. University Psychology Bogotá (Colombia) 3 (2): 179-186.
- Pelham, B. W. (1995). *"Self-Investment and Self-Esteem: Evidence for a Jamesian Model of Self-Worth"*, Journal of Personality and Social Psychology, 69 (6), 1.141- 1.150. - y Swann, B. Jr. (1989): *"From Self-Conception to Self-Worth: On the Sources and Structure of Global Self-Esteem"*: Journal of Personality and Social Psychology, 57, (4), 672- 680.

- Ponce Díaz, C. R., Bulnes Bedón, M. S., Aliaga Tovar, J. R. (2005). *El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios*. Revista IIPSI. Vol. 8 N° 2, pp. 87-112.
- Raigosa Gallego, D. Marín Londoño, B. (2010). *Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados*. International Journal of Psychological Research. Vol. 3, N° 2. pp. 86-92.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1965). *La autoimagen del adolescente y la sociedad*. Buenos Aires: Paidós (traducción de 1973).
- Sarros, J. C. y Friesen, D. (1987). *The etiology of administrator burnout*. The Alberta Journal of Educational Research, 33(3), 163-179.
- Shaufeli, W.B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S.E. (1996). *The MBI-General Survey*. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter, Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed., pp. 19-26). Palo Alto. CA: Consulting Psychologists Press.
- Smelser, N. J. (1989). *"Self-esteem and social problems: An introduction"*. En MECCA. A.M. et alii (eds.): *The social importance of self-esteem*. University of California Press, Berkeley, pp. 294-326.
- Vázquez Morejón, A. J., Jiménez García-Bóveda, R., Vázquez Morejón-Jiménez, R. (2004). *Escala de autoestima de Rosenberg: fiabilidad y validez en población clínica española*. Apuntes de Psicología. Vol. 22, N° 2 pp. 247-255.

Viloria-Marín, H., Paredes-Santiago, M. (2002). *Estudio del Síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes*. Educere. 6(17); 29-36.





